

彰化縣縣立陽明國民中學 112 學年度學校課程總體架構

1、學校現況與背景分析

1-2 盤點分析學校課程發展的優劣條件、機會與威脅

學校現況與背景因素分析，立基於課程發展所需之重要證據性資料。可以 SWOTA 面向及課程發展面向盤點分析學校現況與背景:請依教師條件、學生能力、家長條件、社區文化環境等面向條列式分析說明。

SWOTA 優劣分析

面向	優勢 Strength	弱勢 Weakness	機會 Opportunity	威脅 Threat	行動 Action
地理環境	<ol style="list-style-type: none"> 位於市區，學區內政府機構及國立大學交通方便。屬優質學區。 學區內國小教學效能高，學區內公立高中職均為家長心目中的優質學校。 緊鄰國立彰化師範大學，是中學教師培育機構，提供教師進修第二專長之便。 	<ol style="list-style-type: none"> 因交通便利，家長對教育變革信心不足，紛紛選擇就讀私立明星學校，流失優質學生。 學區內補習班林立、考試分數掛帥，往往鼓勵學生參加私立中學招生考試來彰顯補習功效，導致家長迷信私校考試成效，忽略國民中學教育多元試探與 	<ol style="list-style-type: none"> 因家長仍注重升學與考試成績，本校因少子化衝擊嚴重，激起教師們危機意識，由下而上開發校本彈性課程，為多元教學增添新象。 教師超額讓許多老師重視進修第二專長，既能避免自己超額需調校服務，也能使學校排課更具彈性、兼顧 	<ol style="list-style-type: none"> 家長仍迷信考試，明星私立學校的招生帶來公立國中學生減班、教師超額之壓力。 兼職行政的新進教師培植不易，也往往因超額問題導致行政文化傳承不易，優良的組織文化無法維繫，對國家教育政策的推動更無力。 	<ol style="list-style-type: none"> 面對 108 課綱政策，落實將知識活用於生活的素養能力培養，將每個孩子帶上來，使學生具備終生學習之能力。 強調學校教育科科等值的觀念，善用各科情意課程與藝術陶冶的指標，讓每個孩子

		分化地重要功能。	學生受教權。		都能在本校快樂學習。
學校規模	<ol style="list-style-type: none"> 設校於民國 29 年，後因 9 年國教政策改制為陽明國民中學。班級總數曾高達 134 班，師生人數超過 6000 人。 目前普通班共 45 班（含 3 班體育班）。另有抽離式資優班及資源班。師生人數約 1300 多人。 	<ol style="list-style-type: none"> 校地狹小以致教室往上興建，急需無障礙設施提供受傷或行動不便師生上課之便利。 師資結構失衡，語文領域教師須兼體育教師不足。 	<ol style="list-style-type: none"> 專科教室充足能滿足各科教學需求，尤其科學動手操作課程匱乏。 體育教學場地充足，游泳是本校歷史悠久的強項。武術項目活動的場地寬闊，近年也蓬勃發展，申設訓練站。 	<ol style="list-style-type: none"> 閒置教室太多，校園死角管理不易。 學校建築老舊、設備耗能龐大，亟需修繕維護。 	<ol style="list-style-type: none"> 與縣政府社會處合作，將建國樓 8 間閒置教室提供社福單位設置服務點，活化利用。 與縣政府行政處合作，將三民樓 4 樓閒置教室提供為檔案儲存管理室。 將老舊財產與設備盤點、拍賣清理。爭取經費活化利用。

教師條件	1.師資優良、教學經驗豐富力。 2.教師進修第二專長意願高。3.對資訊融入教學接受度高	1.少數教師班級經營有待加強。 2.社團活動專業師資不足。3.教師平均年齡較高，教學方式較為傳統。4.師資結構嚴重失衡。	1.辦理各項研習活動提升專業能力。2.落實學校本位經營組織氣氛和諧。 3.教師人力適當新陳代謝，能維持穩定並保持活力。	1.因少子化趨勢，學校班級規模縮小，教師超額產生	1.成立教師成長團體規劃教師本位進修提升專業知能。2.推動知識管理協助教師專業成長
學生能力	1.本校位於市區學生相對素質較佳。	1.學生易受不良次文化污染。2.升學競爭壓力大	學生可塑性佳。	1.學區內新生就讀私校意願高，學生人數相對較難掌握；且私立學校可用入學考試、另類編班等方式吸引學生，影響學生來源	規劃多元教學及學校活動，提升學校辦學績效
家長條件	家長熱心服務，積極主動協助學校發展。	家長過度關心成績或是放任子女皆容易造成教師教學和管教上的困難	家長會功能佳，提供學校多方協助	弱勢家庭增多，需多加關心與注意。	1.成立「班親會」讓家長適度參與班級活動。 2.引進社福資源。
行政人員	1.資深行政主管經驗豐富，能立即處理校園危機事件，省去不少教學干擾。 2.資深兼職組長能秉持專業與經驗，協助主管推動業務。經驗得以傳承。	1.兼職行政教師事務繁忙，面臨減班壓力也須分擔教學課務，普遍教師若無超額壓力，對兼職行政缺乏動力。 2.利用代理教師兼職行政使得行政組織文化傳承不易，許多良好組織文化逐漸消失。	1.本校兼職行政主管具有免列超額之優勢，提供教師兼職行政主管之誘因。 2.利用主管會報提供行政主管經驗交流平台，使優良組織文化得以傳承並促進處室橫向合作。	1.108課綱的執行使得兼職教務處的行政人員紛紛求去，課發會校本彈性課程恐有夭折之虞。 2.行政人員新手上路易受挫折，每年更替更加使行政無法服務教學，只能應付教育主管機關所訂職責工作。	1.整理學校規章與制度，將所有資料E化管理，使學校組織文化傳承且隨時代更新。 2.推動行政組織扁平化，強化校園危機處理效率，落實行政服務教學精神。 3.透過課程研發小組會議討論，由下而上發展校本彈性課程

<p style="text-align: center;">社 區 文 化 環 境</p>	<p>1.社區參與校務意願高。2.社區學校互動良好。3.彰化市區及其週邊古蹟多，可作為活教材。4.彰化師範大學、文化局等提供學術、文化資源</p>	<p>1.社區分散公寓林立聯繫不易。2.少數行為偏差的學生會造成社區的不良觀感</p>	<p>1.建立「學校社區化社區學校化」之願景，教師家長共負教導之責。2.推展學校公共關係，陽明運動公園及地下停車場、社區公園增加學生活動空間及解決校園周邊停車問題。</p>	<p>1.社區總體經營理念仍待整合。2.社區中有意願參與愛心商店支店家教少，學生上學或放學時教不易獲得協助。</p>	<p>1.建立學校與社區資源輔導網絡。2.參與社區活動傳承社區文化。3.配合社區文教活動推展學校本位課程。4.善用地方資源推動校園志工制度強化義工運作功能。</p>
--	---	---	--	--	--